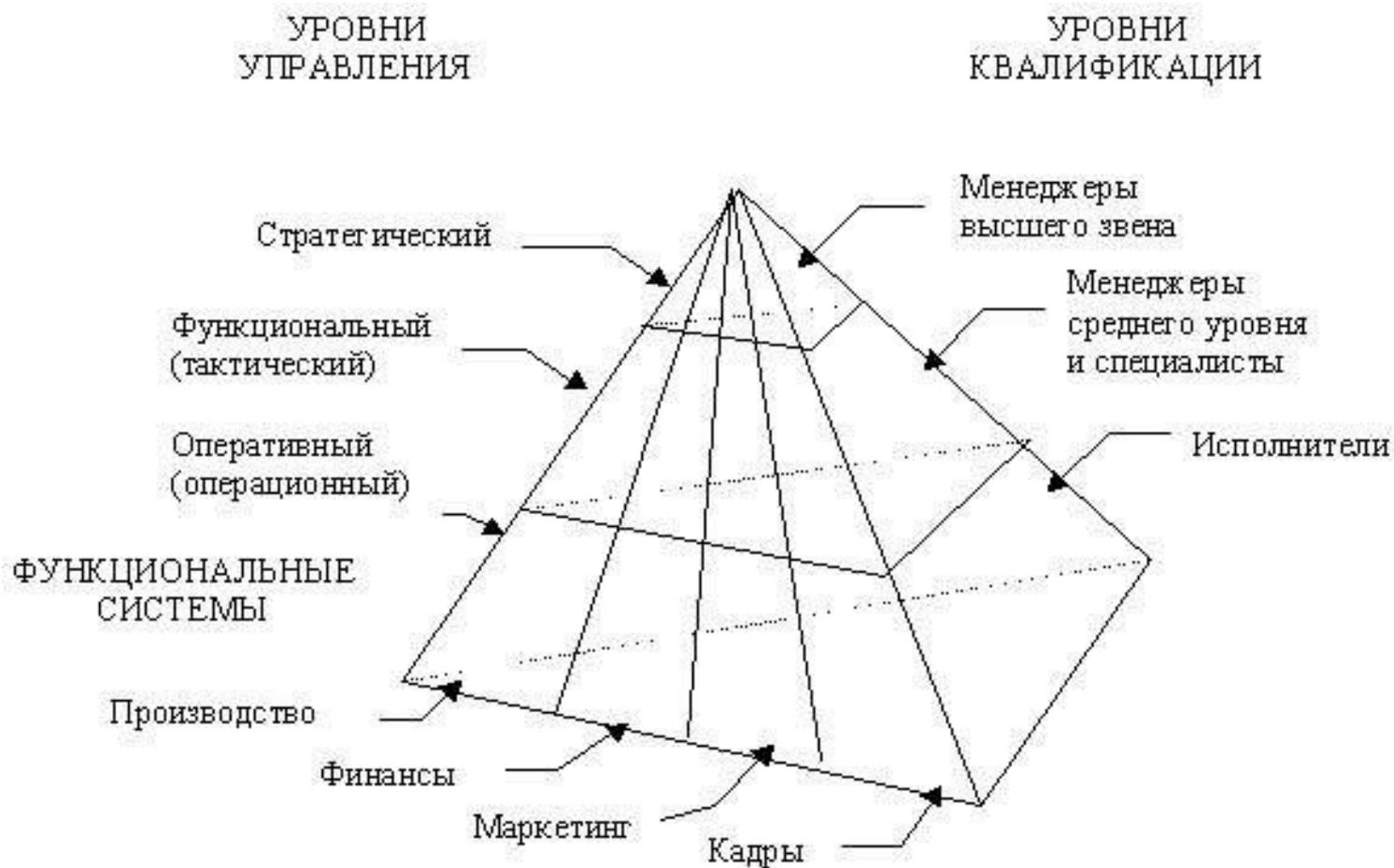




Информационные технологии в управлении персоналом

Типы информационных систем



Информационные системы оперативного (операционного) уровня.

Информационная система оперативного уровня поддерживает специалистов-исполнителей, обрабатывая данные о сделках и событиях (счета, накладные, зарплата, кредиты, поток сырья и материалов).

Назначение ИС на этом уровне – отвечать на запросы о текущем состоянии и отслеживать поток сделок в фирме, что соответствует оперативному управлению.

Чтобы с этим справляться, информационная система должна быть легкодоступной, непрерывно действующей и предоставлять точную информацию.

Задачи, цели и источники информации на операционном уровне заранее определены и в высокой степени структурированы. Решение запрограммировано в соответствии с заданным алгоритмом.

Информационная система оперативного уровня является связующим звеном между фирмой и внешней средой. Если система работает плохо, то организация либо не получает информации извне, либо не выдает информацию. Кроме того, система – это основной поставщик информации для остальных типов информационных систем в организации, так как содержит и оперативную, и архивную информацию.

Примерами информационных систем оперативного уровня служат следующие системы:

- бухгалтерская;
- банковских депозитов;
- обработки заказов;
- регистрации авиабилетов;
- выплаты зарплаты и т.д.

Информационные системы специалистов.

Информационные системы этого уровня помогают специалистам, работающим с данными, повышают продуктивность и производительность работы инженеров и проектировщиков. Задача подобных информационных систем – интеграция новых сведений в организацию и помощь в обработке бумажных документов.

Основная цель – обработка данных, повышение эффективности их работы и упрощение канцелярского труда.

ИС офисной автоматизации связывают воедино работников информационной сферы в разных регионах и помогают поддерживать связь с покупателями, заказчиками и другими организациями. Их деятельность в основном охватывает управление документацией, коммуникации, составление расписаний и т.д.

Эти системы выполняют следующие функции:

- обработка текстов на компьютерах с помощью различных текстовых редакторов;
- производство высококачественной печатной продукции;
- архивация документов;
- электронные календари и записные книжки для ведения деловой информации;
- электронная и аудио почта;
- видео- и телеконференции.

Вбирают в себя знания, необходимые инженерам, юристам, ученым при разработке или создании нового продукта. Их работа заключается в создании новой информации и нового знания. Так, например, существующие специализированные рабочие станции по инженерному и научному проектированию позволяют обеспечить высокий уровень технических разработок.

Информационные системы для менеджеров среднего звена.

Информационные системы уровня менеджмента используются работниками среднего управленческого звена для мониторинга (постоянного слежения), контроля, принятия решений и администрирования.

Основные функции:

- сравнение текущих показателей с прошлыми;
- составление периодических отчетов за определенное время, а не выдача отчетов по текущим событиям, как на оперативном уровне;
- обеспечение доступа к архивной информации и т.д.

Некоторые ИС обеспечивают принятие нетривиальных решений. В случае, когда требования к информационному обеспечению определены не строго, они способны отвечать на вопрос: «что будет, если ...?».



Управленческие ИС



Системы поддержки

принятия решений

Управленческие ИС имеют крайне небольшие аналитические возможности. Они обслуживают управленцев, которые нуждаются в ежедневной, еженедельной информации о состоянии дел.

Основное их назначение состоит в отслеживании ежедневных операций в фирме и периодическом формировании строго структурированных сводных типовых отчетов.

Информация поступает из информационной системы операционного уровня.

Характеристики управленческих ИС:

- используются для поддержки принятия решений структурированных и частично структурированных задач на уровне контроля за операциями;
- ориентированы на контроль, отчетность и принятие решений по оперативной обстановке;
- опираются на существующие данные и их потоки внутри организации;
- имеют малые аналитические возможности и негибкую структуру.

Системы поддержки принятия решений обслуживают частично структурированные задачи, результаты которых трудно спрогнозировать заранее. Они имеют более мощный аналитический аппарат с несколькими моделями. Информацию получают из управленческих и операционных информационных систем. Характеристики систем поддержки принятия решений:

- обеспечивают решение проблем, развитие которых трудно прогнозировать;
- оснащены сложными инструментальными средствами моделирования и анализа;
- позволяют легко менять постановки решаемых задач и входные данные;
- отличаются гибкостью и легко адаптируются к изменению условий по несколько раз в день;
- имеют технологию, максимально ориентированную на пользователя.

Стратегические информационные системы.

Стратегическая информационная система – компьютерная информационная система, обеспечивающая поддержку принятия решений по реализации стратегических перспективных целей развития организации.

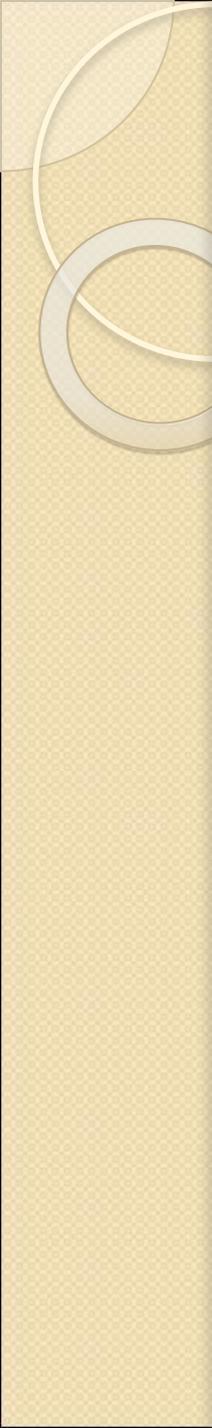
Информационные системы стратегического уровня помогают высшему звену управленцев решать неструктурированные задачи, осуществлять долгосрочное планирование.

Основная задача – сравнение происходящих во внешнем окружении изменений с существующим потенциалом фирмы. Они призваны создать общую среду компьютерной телекоммуникационной поддержки решений в неожиданно возникающих ситуациях.

На данном организационном уровне ИС играют вспомогательную роль и используются как средство оперативного предоставления менеджеру необходимой информации для принятия решений.

В настоящее время еще не выработана общая концепция построения стратегических информационных систем вследствие многоплановости их использования не только по целям, но и по функциям. Существуют две точки зрения:

- одна базируется на мнении, что сначала необходимо сформулировать свои цели и стратегии их достижения, а только затем приспособлять информационную систему к имеющейся стратегии;
- вторая – на том, что организация использует стратегическую ИС при формулировании целей и стратегическом планировании.



Система управления персоналом предполагает формирование целей, функций, организационной структуры управления персоналом, вертикальных и горизонтальных функциональных взаимосвязей руководителей и специалистов в процессе обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений.

Современные HRM-системы охватывают все возможные области деятельности службы персонала. Основной отличительной чертой этих программ является наличие единого информационного пространства, которое позволяет использовать в работе каждого модуля все многообразие накопленной в системе информации, построить эффективные аналитические системы и системы поддержки принятия решений.

Современные автоматизированные системы управления персоналом предназначены для оптимизации работы руководства и персонала кадровых служб предприятий (помимо бухгалтерии и некоторых других подразделений) и играют большую роль в повышении производительности их труда.

Система управления персоналом дает возможность отслеживать работу каждого отдельного сотрудника, оценивать его вклад в работу команды и контролировать издержки. Руководитель может планировать, оценивать стоимость работ и общее состояние дел.

Существующие в настоящее время на рынке автоматизированные системы управления персоналом по их функциональной направленности можно разделить на следующие основные группы:

- многофункциональные экспертные системы, позволяющие проводить профориентацию, отбор, аттестацию сотрудников предприятия;
- экспертные системы для группового анализа персонала, выявления тенденций развития подразделений и организации в целом;
- программы расчета зарплаты;
- комплексные системы управления персоналом, позволяющие формировать и вести штатное расписание, хранить полную информацию о сотрудниках, отражать движение кадров внутри фирмы, рассчитывать зарплату.

В настоящее время на российском рынке наблюдается многообразие предложений по разработке и поставке автоматизированных систем управления персоналом (как отечественных, так и западных).

К достоинствам отечественных пакетов можно отнести их адаптированность к российской системе учета и делопроизводства, а также более низкую цену по сравнению с наиболее известными пакетами западных фирм. К преимуществу западных пакетов относится в некоторых случаях значительно более полная функциональность.

- Российские: 1С, БОСС-кадровик, Парус и др.
- Западные: SAP, Ахарта, Oracle E-Business Suite и др.

HRM-система – это система управления персоналом, которая позволяет автоматизировать управление человеческими ресурсами на предприятии. Набор модулей, из которых состоит система, обеспечивает работу кадровых служб в соответствии со стратегическими целями компании и конкретными условиями.

Рейтинг полноты функционала HRMS-систем, представленных на российском рынке

| Класс HRMS-системы | Название HRMS-системы |
|--------------------|---|
| A | SAP ERP HCM Oracle HRMS БОСС-Кадровик |
| B | Robertson & Blums HRB Галактика ERP: Контур управления персоналом ИНЭК-Персонал 1С:Зарплата и Управление Персоналом |
| C | Scala «Управление персоналом» Компас: Управление персоналом Монолит: Персонал Alfa: Подсистема управления персоналом |
| D | АиТ: Управление персоналом Парус: «Управление персоналом» Флагман: Управление персоналом КИС «Трудовик» |

Российский рынок АСУП

«БОСС-Кадровик» позволяет автоматизировать такие задачи по управлению персоналом, как отбор и расстановка кадров, оценка персонала, обучение, повышение квалификации, планирование карьеры, мотивация.

Система позволяет:

- планировать и вести учет по структуре организации, штатных расписаний с учетом кадровой политики;
- производить расчет заработной платы, оперативный учет движения кадров;
- вести административный документооборот по персоналу и учету труда, аттестации и определению потребностей (обучение, повышение квалификации) работников;
- автоматизировать рекрутинг персонала на вакантные должности;
- вести архивы без ограничения сроков давности и многое другое.

Дополнительные возможности:

- возможность электронного архивирования документации в любых форматах, быстрое формирование сколь угодно сложных запросов, инициируемых пользователем (без программирования);
- управление изменениями – планирование организационных структур, штатных расписаний, фондов оплаты труда и пр.;
- поддержка технологий корпоративного управления персоналом;
- поддержка корпоративно значимых категорий сотрудников (единый кадровый резерв, мобильный персонал и пр.) индикация отклонений в кадровых процессах и поддержка принятия решений по нормализации процессов.
- и др.

«АиТ:\Управление персоналом».

Состоит из следующих модулей:

- заработная плата;
- кадровый учет;
- табельный учет;
- персонифицированный пенсионный учет;
- учет коллективных и бригадных работ.

Для решения других специфических задач кадрового менеджмента, например, аттестации и оценки персонала, могут использоваться дополнительные модули или специализированные продукты других производителей.

«Галактика». Контур «Управление персоналом».

Контур состоит из модулей «Управление персоналом» и «Зарплата».

Система позволяет контролировать:

- численность персонала и использование рабочего времени;
- правильное документальное оформление выработки рабочих-сдельщиков и других работников;
- своевременное и правильное начисление заработной платы, расчет отпускных, пособий и их выдачу;
- своевременное и правильное удержание налогов и платежей, перечисление их бюджету или по назначению;
- распределение заработной платы по объектам калькуляции;
- использование фонда заработной платы и выплату премий;
- составление отчетности по труду и заработной плате и ее представление в соответствующие органы управления.

«ПАРУС – Предприятие 7»

Система кадрового учета «ПАРУС – Персонал» предназначена для комплексного решения задач управления персоналом на предприятиях малого и среднего бизнеса.

Использование системы «ПАРУС – Персонал» позволяет:

- регистрировать в системе анкеты сотрудников с возможностью дальнейшего их вывода на печать;
- создавать штатное расписание по сотрудникам;
- вести в системе стандартные кадровые приказы;
- вести табеля сотрудников;
- вести учет информации о курсовой подготовке, аттестации и отпусках сотрудников, исполнении ими должностей, учет военнообязанных.

Отчетность. Система позволяет формировать и печатать такие кадровые отчеты, как штатное расписание в разрезе должностей и сотрудников, отчет по движению сотрудников, отчет по стажу работы, отчет по вакантным должностям, перечень детей для предоставления пособий.

Дополнительные функции:

- обеспечена возможность оперативного отбора сотрудников по заданным критериям;
- анализ информации, содержащейся в отчетах и ее представление в виде аналитических отчетов, графиков и диаграмм;
- хранение первичных и сводных отчетов в базе данных, использование хранящейся в ней информации при заполнении и анализе отчетов.

Зарубежные системы управления персоналом

Принято считать, что ощутимый эффект от внедрения HR-систем заметен, когда численность персонала предприятия превышает 1000 человек.

Организационные эффекты:

- сокращение времени принятия решений на всех уровнях управления предприятием;
- повышение качества кадровых решений;
- оперативность подготовки отчетности для органов государственного управления в соответствии с российскими законодательными и нормативными требованиями.

В свою очередь влияние *экономических эффектов* от внедрения HR-модулей позволяет:

- снизить затраты на управление персоналом;
- повысить производительность труда персонала;
- оптимально использовать профессиональные качества конкретного сотрудника предприятия.

Социальные эффекты от внедрения HR-модулей:

- персональный учет пенсионных накоплений сотрудников предприятия;
- ведение полной индивидуальной трудовой истории персонала предприятия;
- подготовка руководящего резерва и продвижение по службе наиболее перспективных сотрудников предприятия.

SAP Human Resources Management System.

В состав КИС SAP R/3 входит модуль управления персоналом SAP Human Resources Management System (SAP HR), содержащий следующие основные компоненты:

1. *PA (администрирование персонала и расчет зарплаты):*

Основные данные.

Управление данными кандидатов.

Управление основными данными.

Расчет заработной платы и окладов.

Командировочные расходы.

2. *PD (планирование и профессиональный рост персонала):*

Описание рабочего времени и ШР.

Предварительный отбор кандидатов.

Квалификационные требования.

Управление повышением квалификации.

Планирование карьеры и замещения должностей преемниками.

Планирование расходов на персонала.

Планирование использования персонала.

Планирование рабочего времени.

Помимо этого, в SAP HR реализованы такие современные технологии, как:

1. *Интернет/Интранет с функциями самообслуживания сотрудников.* В SAP HR существует возможность размещения вакансий в Интернете. После заполнения анкеты данные кандидатов переносятся непосредственно в модуль «Управление данными кандидатов» SAP HR.

2. *Управление потоками бизнес-операций,* поддерживающее целенаправленную поэтапную передачу информации в интегрированной среде без многократного ввода данных, анализ и отслеживание статуса обработки информации, наглядное и соответствующее рабочему месту представление открытых и подлежащих выполнению действий.

Oracle Human Resources Analyzer.

С ее помощью можно автоматизировать:

- табельный учет на предприятии;
- процедуру найма персонала предприятия;
- учет ПВК и деловых качеств сотрудников;
- учет потребностей современного обучения персонала;
- планирование развития карьеры сотрудников предприятия;
- разработку компенсационной политики для персонала предприятия.

В ее состав входят следующие основные модули:

Кадры.

Зарплата.

Табельный учет.

В частности, в модуле «Кадры» реализованы следующие задачи:

Персональный учет.

Планирование организации.

Планирование выплат и компенсаций.

Анализ и ведение отчетности.

В системе «Oracle HR Analyzer» возможно использовать как типовые, так и нестандартные формы отчетности.

Кроме того, система «Oracle HR Analyzer» располагает средствами оперативного анализа данных и поддержки принятия решений на базе технологии OLAP (On-line Analytical Processing).

Рынок АСУП. Тенденции и перспективы развития

Любая автоматизированная система управления персоналом (HRMS) предоставляет всем заинтересованным лицам (руководству, менеджерам, самим работникам) мгновенный доступ ко всей необходимой информации.

Автоматизированные системы управления персоналом не только позволяют эффективно распределять трудовые ресурсы и управлять человеческим капиталом, но и служат информационным каналом, с помощью которого персонал может получать доступ как к индивидуальной HR-информации (например, адрес, иждивенцы, поощрения, данные платежной ведомости), так и к корпоративной HR-информации (открытые вакансии, количество записавшихся на тренинги).

Основные тенденции.

Развитие вычислительной техники и всеобщее признание Интернета повлекли за собой неизбежные изменения в самой HR-технологии: появились дополнительные модули (например, ESS, MSS) и средства мобильного доступа, усилилась практика привлечения внешних ресурсов.

Крупные поставщики ERP-систем стремятся не только захватить верхний сегмент рынка, но и выйти на его средний слой. Производители ведущих автоматизированных систем управления персоналом получают прибыли за счет низкой стоимости внедрения своих решений, являясь главными игроками на среднем уровне рынка.

Улучшенная архитектура. Новая web-модель и проблемы совместимости потребовали перехода от традиционной архитектуры клиент-сервер к компонентной, n-звенной и Интернет-архитектуре.

Рост приложений типа автоматизированных рабочих мест. Автоматизированное рабочее место служащего предоставляет доступ к личной информации, сведениям о выплатах и пособиях, а автоматизированное рабочее место менеджера позволяет мотивировать работников и управлять трудовым процессом.

Развитие интеграции. Ожидается дальнейшее расширение функциональных возможностей пакетов автоматизированных программ управления персоналом, направленное на всесторонний охват всех HR-областей и интеграцию с решениями третьих сторон. Эта тенденция отражает стремление поставщиков максимально отвечать специфическим требованиям, выдвигаемым отдельными отраслями экономики (например, здравоохранением, госсектором, рекрутинговыми агентствами)..

Репортинг и аналитика – развитие расширенного web-репортинга и поддержки принятия решения, а также появление ролевых web-порталов. Наблюдается устойчивый спрос на OLAP-приложения. Поставщики стремятся предоставить не только широкие функциональные возможности (например, планирование численности трудовых ресурсов, бюджетирование), но и средства аналитики (например, интегрированное информационное бизнес-хранилище данных, позволяющее проводить многомерный анализ информации, агрегированной из внутренних и внешних источников; рассчитывать показатели функционирования и выполнять аналитические выборки из стратегической HR-информации, обеспечивающие широчайшие возможности углубления в данные).

Глобализация. Предполагается распространение многоязыковой поддержки и средств расчета, а также обеспечение функциональности, характерной для каждой страны.

Ситуация на рынке HR-решений складывается в пользу конечного пользователя: рынок переживает этап зрелости, и потенциальные покупатели автоматизированных систем управления персоналом могут выбрать пакет, наиболее полно отвечающий их требованиям: финансовым возможностям, внутренней IT-стратегии, установленной архитектуре.

Процесс перехода от архитектуры клиент-сервер к компонентной, *n*-звенной и Интернет-архитектуре практически завершен, и поставщики HR-приложений позиционируют свои продукты на дальнейшее уменьшение расходов и затрат, связанных с управлением наиболее важным корпоративным ресурсом – персоналом.